

学校法人城西大学 一般事業主行動計画

学校法人城西大学は、職員が自己の能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境を築くことを目指して、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、次のように一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026（令和8）年4月1日から2031（令和12）年3月31日までの5年間

2. 本学の課題

- (1) 男性職員の育児休業等取得率を高めていく必要があること。
- (2) 総実労働時間の短縮を進めていく必要があること。
- (3) 事務系管理職層に占める女性の割合を高めていく必要があること。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：計画期間内に、男性職員の育児休業等取得率〔30〕%以上、平均取得日数〔60〕日以上を達成する。

<取組内容>

- ・2026年4月～ 固定的な性別役割分担意識や行動の変容を促す意識啓発に取り組む。
- ・2026年4月～ 職員に対する育児休業等の制度の個別周知・意向確認を徹底する。
- ・2026年4月～ 育児休業からの復職後又は子育て中の職員を対象とした能力の向上又はキャリア形成を支援する措置を実施する。

目標2：計画期間内に、職員一人当たりの月平均超過勤務時間数〔10〕時間未満、年次有給休暇取得率〔80〕%を達成する。

<取組内容>

- ・2026年4月～ 大学トップからの長時間労働是正に関するメッセージを発信する。
- ・2026年4月～ 部署別・月次の時間外労働指標を可視化し、閾値超過部署に対する改善計画を義務化する。
- ・2026年4月～ 業務の標準化を進め、繁忙期（入試・学期末等）のシフト見直しなど臨機応変な組織運営を行う。

- ・2026 年 4 月～ 管理職層のマネジメント力強化のための研修等を実施する。

目標 3：計画期間内に、管理職層に占める女性の割合〔25〕%以上を達成する。

<取組内容>

- ・2026 年 4 月～ 女性比率の高い若手職員階層を対象とした階層別研修を実施し、職能要件に基づく能力育成とあわせて、昇任に向けた動機形成を図る。
- ・2026 年 4 月～ キャリア形成の意欲喚起に向けた研修を行うとともに、キャリア形成の支援に向けた重点的な援助を進める。